

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kemajuan suatu perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu perusahaan karena selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan baik yang bergerak dalam sektor jasa maupun industri selalu berupaya mengelola manajemen sumber daya manusia dengan cara-cara profesional untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam upaya meningkatkan kinerja, maka hadirnya karyawan yang memiliki disiplin kerja, dan motivasi kerja sangat dibutuhkan.

Potensi sumber daya manusia dalam suatu sistem operasi perusahaan pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tetapi faktor manusia adalah faktor yang terpenting pula. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Maka keberhasilan organisasi tergantung pada sumber daya yang dimilikinya dan bagaimana organisasi tersebut dapat meningkatkan produktivitas yang dimilikinya. Produktivitas pada umumnya lebih dikaitkan dengan pandangan produksi dan ekonomi, sering pula dikaitkan dengan pandangan sosiologi. Tidak dapat diingkari bahwa pada akhirnya apapun

yang dihasilkan melalui kegiatan organisasi dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat termasuk di dalamnya tenaga kerja itu sendiri. Sejalan dengan pandangan di atas, sumber daya manusia yang produktif akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat, cepat, dan memiliki komunikasi yang baik dengan atasan dan teman sejawat Dinata (2023).

Menurut Sutrisno (2018:86), produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Nurhasanah (2019), secara filosofi produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Setiap perusahaan menginginkan karyawannya mampu menunjukkan produktivitas kerja yang maksimal, untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan termasuk juga perusahaan yang bergerak di bidang keuangan seperti bank perkreditan rakyat (BPR). Salah satu BPR yang ada di Kota Denpasar adalah PT. BPR Pedungan, sebagai salah satu BPR yang terletak di daerah perkotaan, persaingan yang dihadapi antar lembaga keuangan juga sangat tinggi. Saat ini, PT. BPR Pedungan sedang mengalami permasalahan mengenai produktivitas kerja karyawan yang belum maksimal, hal tersebut dapat dilihat dari tingkat capaian target tabungan dan kredit tahun 2022 yang belum maksimal, yang dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Produktivitas Kerja pada PT. BPR Pedungan
Tahun 2022

Bulan	Tabungan (dalam jutaan rupiah)			Kredit (dalam jutaan rupiah)		
	Hasil	Target	Capaian	Hasil	Target	Capaian
Januari	3.120	3.900	80%	252	300	84%
Pebruari	3.159	3.900	81%	610	300	98%
Maret	3.393	3.900	87%	282	300	94%
April	4.290	3.900	110%	273	300	91%
Mei	4.485	3.900	115%	279	300	93%
Juni	4.095	3.900	105%	270	300	90%
Juli	3.159	3.900	81%	264	300	88%
Agustus	3.666	3.900	94%	252	300	84%
September	3.666	3.900	94%	252	300	84%
Oktober	3.120	3.900	80%	258	300	86%
Nopember	3.120	3.900	80%	240	300	80%
Desember	3.120	3.900	80%	246	300	82%
Rerata	3.120	3.900	80%	264	300	88%

Sumber : PT. BPR Pedungan (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 tersebut tampak bahwa produktivitas kerja karyawan dari bulan-ke bulan terjadi penurunan, dan hanya mengalami peningkatan pada bulan April, Mei dan Juni, padahal produktivitas kerja ini sangat diperlukan bagi perusahaan PT BPR Pedungan sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang Perbankan. Apalagi dalam persaingan pasar yang menuntut perusahaan untuk menunjukkan konsistensinya dalam dunia perbankan. Tanpa adanya produktivitas kerja karyawan sebagai pelaku utama dalam kegiatan pemasarannya, hal tersebut mustahil dapat tercapai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah komitmen organisasi (Dari, dkk., 2021). Komitmen mencerminkan keinginan karyawan untuk selalu terlibat dalam kegiatan-kegiatan di organisasinya, selain itu dalam meningkatkan produktivitas perlu diperhatikan komitmen antara karyawan dengan organisasi. Bila semua

karyawan yang berada dalam suatu organisasi dapat berkomitmen maka tujuan dari organisasi tersebut akan tercapai. Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang pekerja mengenal atau mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan tujuannya serta mengharapkan tetap menjadi anggota. Komitmen organisasi merupakan kekuatan individu yang didefinisikan dan dikaitkan dengan bagian organisasi (Wibowo, 2018:57).

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan dapat terlihat dari prestasi kerja karyawannya. Hal ini dibuktikan dengan keinginan yang kuat dari karyawan untuk terlibat dalam kegiatan organisasi, berdedikasi dalam membantu organisasi untuk mencapai tujuannya melalui peningkatan produktivitas karyawan. Tinggi rendahnya komitmen karyawan tercermin dari seberapa lama seorang karyawan mampu bertahan ditempatnya bekerja sebagaimana dalam Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2
Data Turnover Karyawan PT BPR Pedungan
Tahun 2022

Bulan	Total Karyawan	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk
Januari	80	2	1
Februari	79	0	0
Maret	77	3	1
April	77	0	0
Mei	77	1	1
Juni	75	2	0
Juli	75	2	2
Agustus	75	0	0
September	73	2	0
Oktober	72	1	0
Nopember	72	0	0
Desember	71	1	0
Jumlah		14	5

Sumber : PT. BPR Pedungan (2023)

Tabel 1.2 terlihat bahwa dalam satu tahun terakhir terdapat empat belas orang karyawan yang keluar dan lima orang karyawan baru. Hal ini menunjukkan perputaran yang cukup tinggi sehingga bisa dikatakan kurangnya komitmen akan organisasi yang menyebabkan adanya karyawan yang keluar sebanyak sepuluh orang dalam enam bulan terakhir. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja baik secara individual, kelompok maupun organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk bertumbuh dan bekerja demi kemajuan perusahaan.

Penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas karyawan telah dilakukan oleh Sari, dkk (2021), Suryaman (2021), Sari (2023), dan Indriyani (2023) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian berbeda dikemukakan oleh Ummah (2022) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah pemberian motivasi kerja bagi karyawan (Sari, 2023). Menurut Hasibuan (2019: 115), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi, dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Pananrangi, *et al.* (2020) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian

kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu. Suatu tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan tersebut.

Berdasarkan hasil observasi, PT. BPR Pedungan telah memberikan motivasi finansial berupa gaji yang sesuai dengan UMR, tunjangan, dan bonus kepada karyawan, serta motivasi non finansial berupa penyediaan lingkungan kerja yang baik berupa lahan parkir, ruang kerja yang nyaman, dan pemberian diklat bagi karyawan untuk meningkatkan kompetensi kerjanya. Tetapi, hal tersebut belum mampu memotivasi karyawan untuk secara maksimal. Masih adanya keluhan karyawan terhadap pemberian bonus yang tidak sesuai perjanjian saat karyawan mampu mencapai target kerja mengindikasikan motivasi kerja pada PT. BPR Pedungan belum maksimal.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suryaman (2021), Sari, dkk (2022), Syaputra, dkk (2022), Sari (2023), serta Milinia (2023) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut. tetapi hasil penelitian berbeda ditunjukkan oleh Tanjung dan Mardhiyah (2023) serta Dinata (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Faktor disiplin kerja juga sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Sari, dkk., 2022). Menurut Hasibuan (2019: 193), disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggota instansi

agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. Menurut Hartatik (2018: 183), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pemimpin untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja karyawan mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan. Disiplin kerja karyawan PT. BPR Pedungan menunjukkan tingkat disiplin yang semakin rendah, berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan PT. BPR Pedungan menyatakan bahwa beberapa karyawan sering terlambat untuk datang ke kantor, teguran pimpinan yang dilakukan kepada karyawan yang kurang disiplin sering kali tidak dapat merubah perilaku karyawan PT. BPR Pedungan. Menurut pimpinan PT. BPR Pedungan masa kerja yang tergolong tinggi kemungkinan membuat kejenuhan karyawan terhadap pekerjaannya yang berimbas kepada menurunnya disiplin kerja karyawan. Kegiatan karyawan sehari-hari dalam melakukan tugas dan pekerjaannya, masih ada karyawan yang datang terlambat dari jam masuk yang telah ditentukan, istirahat yang terlalu lama, pulang terlalu awal dan sebagainya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan. Untuk itu judul penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. BPR Pedungan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, maka dapat dinyatakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPR Pedungan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPR Pedungan?
3. Apakah disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan berpengaruh pada PT. BPR Pedungan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPR Pedungan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPR Pedungan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPR Pedungan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu :

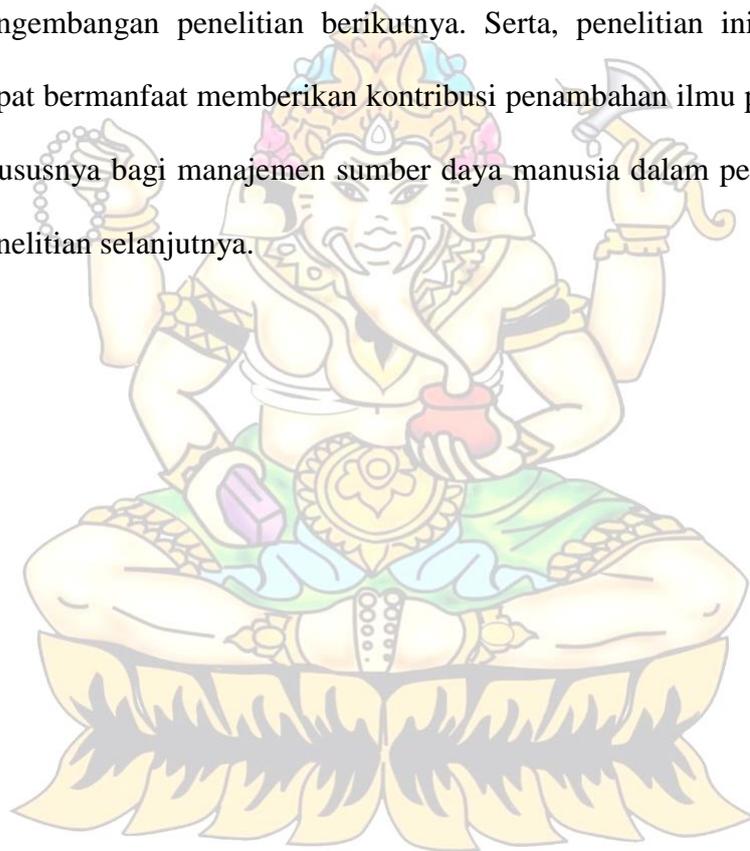
1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan tambahan teori mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, sehingga dapat memberi tambahan wawasan dan ilmu pengetahuan yang lebih

mendalam, serta memberikan kontribusi dalam memperkaya penelitian-penelitian terdahulu.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam menentukan langkah yang diambil di perusahaan. Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk pengembangan penelitian berikutnya. Serta, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan penelitian selanjutnya.



UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2018).

Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Wangmuba dalam Ramandei, 2019). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsenkuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan kinerja, yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyanggah pelayanan diidentifikasi sebagai tujuannya.

2.1.2 Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi individu yang berada dalam sebuah organisasi (Curtis, dkk., 2017). Komitmen juga dikatakan sebagai identitas dan kebutuhan akan pelayanan pada suatu pekerjaan yang memiliki tanggung jawab tinggi (Osinsky dan Mueller, 2018). Komitmen organisasi mengacu pada ketergantungan masyarakat terhadap profesinya, seperti kepercayaan akan tujuan dari profesi, kecenderungan untuk mencoba sesuai dengan profesi, dan menjaga pada keanggotaan dalam organisasi tersebut (Elias, 2017).

Seseorang yang memiliki komitmen pada organisasinya adalah orang yang memiliki loyalitas dan rasa bangga dengan organisasinya sehingga

memiliki keinginan untuk bekerja dan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik (Ghorbanpour, dkk, 2017). Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang pekerja mengenal atau mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan tujuannya serta mengharapkan tetap menjadi anggota. Komitmen organisasi merupakan kekuatan individu yang didefinisikan dan dikaitkan dengan bagian organisasi (Wibowo, 2018:57).

Komitmen organisasi menunjukkan loyalitas yang dimiliki individu terhadap organisasinya serta menunjukkan bagaimana anggota organisasi dapat memberikan kontribusi dalam menciptakan kesuksesan organisasi (Hanna dan Firnanti, 2017). Komitmen organisasi menunjukkan seseorang yang cenderung memihak organisasi serta memiliki keinginan untuk bertahan dalam organisasi tersebut dan bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan organisasinya (Gummala, 2016).

Berdasarkan beberapa definisi komitmen organisasi yang telah dipaparkan maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah loyalitas yang dimiliki individu terhadap organisasinya serta menunjukkan bagaimana anggota organisasi dapat memberikan kontribusi dalam menciptakan kesuksesan organisasi.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan pada organisasi tidak begitu saja, tetapi melalui proses yang panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Menurut Sopiah (2019), ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- a. Ciri pribadi kinerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
- b. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja dalam organisasi tersebut.
- c. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi dimasa lampau dan cara pekerja mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

3. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2017: 46) mengemukakan tiga indikator komitmen yang digunakan dalam pendekatan untuk menentukan komitmen organisasi, yaitu:

- a. *Affective Commitment* (Komitmen Afektif), merupakan keterlibatan emosional karyawan pada perusahaan, dimana karyawan akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi besar terhadap kemajuan perusahaan, dengan memiliki komitmen ini karyawan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bekerja pada perusahaan karena ada kesamaan atau kesepakatan antara nilai-nilai personal individu dan perusahaan.
- b. *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan), merupakan komitmen karyawan yang ingin bertahan dan tetap bekerja dalam perusahaan, karena adanya kesadaran dari karyawan terhadap kerugian besar yang dialami jika keluar atau meninggalkan perusahaan, seperti gaji dan keuntungan-keuntungan lain yang tidak bisa didapatkan di perusahaan lain selain di perusahaan tempatnya bekerja sekarang.

- c. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif), merupakan komitmen karyawan untuk menunjukkan perasaan memiliki kewajiban untuk tetap bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, serta juga menunjukkan adanya kewajiban dan tanggung jawab yang harus dipikul.

2.1.3 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Menurut Uno (2021), motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya. Menurut Hasibuan (2019: 115), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi, dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Pananrangi, *et al.* (2020) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu. Suatu tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan tersebut.

Sedangkan menurut Ghazali (2017), motivasi merupakan proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Menurut Winardi (2018:6) motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil

kinerjanya secara positif atau negatif. Miftahun dan Sugiyanto (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi.

Berdasarkan definisi menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

2. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2019:87), motivasi kerja memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien, tujuan tersebut diantaranya:

- a. Meningkatkan modal dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan perusahaan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

3. Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2019: 89), ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif, yang dapat dipaparkan sebagai berikut:

a. Motivasi positif

Yaitu motivasi ini maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi negatif

Yaitu motivasi ini maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan dibawah standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, akan tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

4. Indikator Motivasi

Indikator motivasi dalam penelitian ini mengacu pada Mangkunegara (2019: 21) adalah sebagai berikut :

a. Tanggungjawab, merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.

b. Prestasi, yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu Karyawan tersebut.

- c. Pengembangan diri, merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.
- d. Kemandirian dalam bertindak, merupakan perilaku yang muncul didalam diri karyawan untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain.

2.1.4 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019: 193), disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. Menurut Hartatik (2018: 183), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pemimpin untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Dessler (2017: 375), *discipline is a prosedure that correct opportunities a subordinate because rule or prosedure has been violated*, artinya yaitu Disiplin adalah prosedur yang harus ditaati oleh karyawan dan tidak boleh dilanggar. Sedangkan Mangkunegara (2019: 129), menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Rivai (2019: 89), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan

kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut maka dapat di simpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan perorangan maupun kelompok untuk patuh dan taat terhadap peraturan, etika dan norma yang berlaku dalam suatu organisasi, baik peraturan secara tertulis maupun tidak tertulis.

2. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019: 120), ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi disiplin kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan, antara lain:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.

c. Balas Jasa

Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan. Dengan adanya balas jasa yang cukup, hal itu akan memberikan kepuasan bagi karyawan, sehingga apabila kepuasan karyawan tercapai maka kedisiplinan akan terwujud didalam perusahaan.

d. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.

e. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar karyawan tidak akan melanggar peraturan- peraturan yang berlaku.

Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya.

g. **Ketegasan**

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

h. **Hubungan Kemanusiaan**

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertikal maupun horizontal. Hubungan vertikal disini yaitu antara karyawan dengan pimpinan. Sedangkan hubungan horizontal yaitu antara sesama karyawan. Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2019:78), ada beberapa indikator tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi diantaranya:

- a. Kehadiran, yaitu salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

- b. Ketaatan pada peraturan kerja, yaitu bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di kantor, karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketaatan pada standar kerja, yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi, yaitu karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- e. Bekerja etis, yaitu bekerja secara sopan dan tidak melanggar norma-norma yang berlaku. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

2.1.5 Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2018:86), produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Nurhasanah (2019), secara filosofi produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan

mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolok ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan.

Menurut Simamora (2018: 45), produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan Output dan Input yang optimal. Elbandiansyah (2019:250) menyatakan bahwa secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki perusahaan yang produktif menyangkut sikap motivatif, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, profesional, dan berjiwa kejuangan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan

lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. Menurut Hasibuan (2019:94), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Perbaikan terus menerus, yaitu upaya peningkatan produktivitas kerja salah satu implementasinya ialah bahwa seluruh komponen harus melakukan perbaikan secara terus menerus.
- b. Peningkatan hasil mutu pekerjaan. Peningkatan hasil mutu pekerjaan dilaksanakan oleh semua komponen dalam organisasi.
- c. Pemberdayaan sumber daya manusia. Memberdayakan sumber daya manusia mengandung kiat untuk: (a) mengakui harkat dan martabat manusia sebagai makhluk yang mulia, mempunyai harga diri, daya nalar, memiliki kebebasan memilih, akal, perasaan dan berbagai kebutuhan yang beraneka ragam; (b) manusia memiliki hak-hak asasi dan tidak ada manusia lain (manajemen) yang dibenarkan melanggar hak tersebut; (c) penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses berdemokrasi dalam kehidupan berorganisasi.
- d. Kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan. Kondisi fisik tempat yang menyenangkan memberikan kontribusi yang nyata dalam peningkatan produktivitas kerja.
- e. Umpan balik. Pelaksanaan tugas dan karier karyawan tidak dapat dipisahkan dari penciptaan, pemeliharaan, dan penerapan sistem umpan balik yang objektif, rasional, baku, dan validitas yang tinggi.

3. Indikator Produktivitas Kerja

Indikator yang digunakan sebagai alat ukur produktivitas kerja karyawan menurut Siagian (2019: 30) adalah sebagai berikut.

- a. Kualitas hasil kerja karyawan, yaitu kualitas hasil kerja yang diharapkan oleh perusahaan yang meliputi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai tidaknya hasil kerja dengan standar yang berlaku di perusahaan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya merupakan faktor yang sangat perlu agar diperoleh hasil yang diharapkan.
- b. Kuantitas hasil kerja karyawan, adalah kemampuan karyawan dalam memenuhi standar perusahaan dalam bentuk jumlah barang yang dihasilkan.
- c. Waktu dan kecepatan kerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Kecepatan kerja karyawan adalah suatu taraf pemahaman dalam melaksanakan tugasnya serta mengetahui kesulitan dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan ketepatan waktu yang digunakan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

1. Penelitian Sandi, dkk (2020) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Perubahan Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Implementasi Intellectual Capital Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Mercedes-Benz Authorized Dealer di Jakarta. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Mercedes-Benz Authorized Dealer di Jakarta sebanyak 415, dengan metode *probability sampling* digunakan 100 orang responden. Data dianalisis menggunakan metode SEM PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

2. Penelitian Suryadewi, dkk (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Populasi penelitian ini sebanyak 35 orang karyawan PT Lila Buana Wisata di Denpasar, sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Penelitian Ariani, dkk (2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Islam Assidiqiyah Ciledug sebanyak 56 orang dengan teknik sampling jenuh. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Penelitian Suryaman (2021) dengan judul Pengaruh Kedisiplinan, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Putra Gerem Jaya – Merak. Populasi penelitian sebanyak 63 orang dengan menggunakan sampling jenuh. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sedangkan komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
5. Penelitian Dari, dkk (2021) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan sekolah Tadika Puri Makassar yang berjumlah

50 orang. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

6. Penelitian Wau (2022) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. Populasi penelitian ini merupakan Pegawai Dinas UPTD Puskesmas Bawomataluo, Nias Selatan sebanyak 117 orang, teknik sampel yang digunakan sampel jenuh. Data dianalisis menggunakan metode SEM PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
7. Penelitian Pratowo dan Hasyim (2022) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada PT Manufaktur Cikarang. Populasi penelitian merupakan seluruh karyawan PT Manufaktur Cikarang sebanyak 94 orang, dan penentuan sampel menggunakan sampel jenuh. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
8. Penelitian Naingolan dan Sudjiman (2022) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan The Plaza Residences. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan The Plaza Residences sebanyak 111 orang dengan sampel sebanyak 70 orang. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas

kerja, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

9. Penelitian Sari, dkk (2022) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kuta Central Park Hotel. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Kuta Central Park Hotel dengan mengambil sampel sebanyak 55 orang. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
10. Penelitian Syaputra, dkk (2022) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, *Leader Member Exchange* dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Rumah Sakit Mitra Medika Medan. Populasi pada penelitian ini sebanyak 400 responden dan sampel sebanyak 80 responden. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
11. Penelitian Ummah (2022) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi, Kecerdasan Emosional, dan Etika Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus: Bank BPD DIY Syariah). Populasi dan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 64 orang karyawan Bank BPD DIY Syariah. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

12. Penelitian Rahmansyah (2023) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada BLP Property. Populasi dalam penelitian ini adalah sebagian anggota karyawan BLP Property sebanyak 30 orang. Penarikan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
13. Penelitian Fahriza (2023) dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Ramayana Agro Mandiri). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 38 orang karyawan Ramayana Agro Mandiri, dengan teknik sampel jenuh. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
14. Penelitian Milinia (2023) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Victory Chingluh Indonesia. Populasi penelitian adalah para karyawan produksi bagian sewing PT. Victory Chingluh Indonesia yang berjumlah 222 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin yang sebanyak 143 orang. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

15. Penelitian Reivaldo, dkk (2023) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT Esta Dana Ventura Kota Palopo. Populasi dan sampel penelitian ini seluruh karyawan PT Esta Dana Ventura Kota Palopo. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
16. Penelitian Indriyani (2023) dengan judul Pengaruh Keterampilan Kerja, Budaya Kaizen, Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Indriyani Sejahtera. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 70 orang karyawan PT. Indriyani Sejahtera. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
17. Penelitian Dinata (2023) dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada LPD Desa Adat Cunggu Kecamatan Kuta Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan LPD Desa Adat Cunggu Kecamatan Kuta Utara sebanyak 45 orang. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
18. Penelitian Tanjung dan Mardhiyah (2023) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia (Studi pada Bank Syariah Indonesia Kec. Kabanjahe). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah

Indonesia Kec. Kabanjahe dengan jumlah responden 35 orang. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

19. Penelitian Sari (2023) dengan judul Pengaruh Komitmen, Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Graha Mazindo Mandiri. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Graha Mazindo Mandiri sebanyak 30 orang. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
20. Penelitian Rahmah, dkk (2023) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Produksi Pada PT X. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan pada PT. X, dengan sampel menggunakan rumus slovin didapatkan 109 orang sebagai sampel. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
21. Penelitian Subiyantoro (2023) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Pemanenan Kelapa Sawit di Perseroan Terbatas Smart Terbuka. Populasi penelitian merupakan seluruh karyawan panen di Perseroan Terbatas Smart Terbuka, sebanyak 174 orang. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

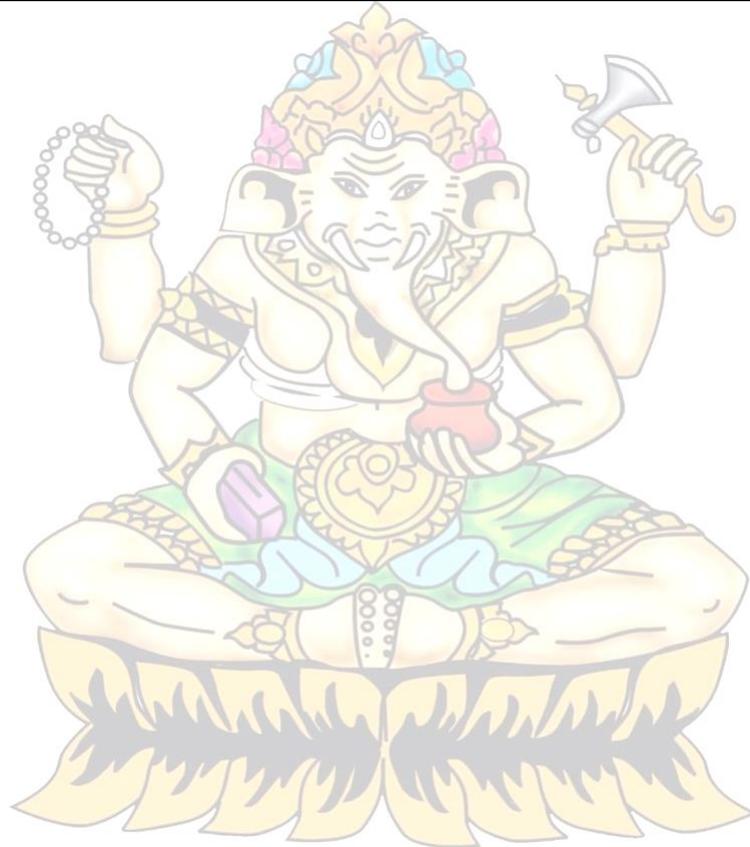
Tabel 2.1
Mapping Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul	Variabel				Hasil
		X1	X2	X3	Y	
1	Sandi, dkk (2020) Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Perubahan Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Implementasi Intellectual Capital Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Mercedes-Benz Authorized Dealer di Jakarta	✓			✓	Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja
2	Suryadewi, dkk (2020) Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan		✓	✓	✓	1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
3	Ariani, dkk (2020) Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru	✓		✓	✓	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja 2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
4	Suryaman (2021) Pengaruh Kedisiplinan, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Putra Gerem Jaya – Merak	✓	✓	✓	✓	1. Disiplin tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. 2. Komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja 3. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
5	Dari, dkk (2021) Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	✓			✓	Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
6	Wau (2022) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening		✓		✓	Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

7	Pratowo dan Hasyim (2022) Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada PT Manufakturing Cikarang		✓	✓	✓	1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
8	Naingolan dan Sudjiman (2022) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan The Plaza Residences		✓	✓	✓	1. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja 2. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja
9	Sari, dkk (2022) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kuta Central Park Hotel		✓	✓	✓	1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
10	Syaputra, dkk (2022) Pengaruh Disiplin Kerja, <i>Leader Member Exchange</i> dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Rumah Sakit Mitra Medika Medan		✓	✓	✓	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
11	Ummah (2022) Pengaruh Komitmen Organisasi, Kecerdasan Emosional, dan Etika Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus: Bank BPD DIY Syariah).	✓			✓	Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan
12	Rahmansyah (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada BLP Property		✓	✓	✓	1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. 2. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja
13	Fahriza (2023) Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Ramayana Agro Mandiri)		✓	✓	✓	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja 2. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap

						produktivitas kerja karyawan
14	Milinia (2023) Pengaruh Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Victory Chingluh Indonesia		✓	✓	✓	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
15	Reivaldo, dkk (2023) Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT Esta Dana Ventura Kota Palopo		✓	✓	✓	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja 2. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
16	Indriyani (2023) Pengaruh Keterampilan Kerja, Budaya Kaizen, Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Indriyani Sejahtera	✓			✓	Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
17	Dinata (2023) Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada LPD Desa Adat Cangu Kecamatan Kuta Utara		✓		✓	Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja
18	Tanjung dan Mardiyah (2023) Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia (Studi pada Bank Syariah Indonesia Kec. Kabanjahe)		✓	✓	✓	3. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan 4. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan
19	Sari (2023) Pengaruh Komitmen, Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Graha Mazindo Mandiri	✓	✓		✓	1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
20	Rahmah, dkk (2023) Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja	✓		✓	✓	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

	Karyawan Departemen Produksi Pada PT X					2. komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
21	Subiyantoro (2023) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Pemanenan Kelapa Sawit di Perseroan Terbatas Smart Terbuka	✓			✓	Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.



UNMAS DENPASAR